

INFORME DE GESTIÓN
AÑO 2013

DIRECCIÓN DE CONTROL
DISCIPLINARIO INTERNO

CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NOGUERA
JEFE DE OFICINA

Santiago de Cali, Enero 9 de 2014

INFORME DE GESTIÓN VIGENCIA 2013

El presente informe es un consolidado de los resultados obtenidos durante el año 2013 en la Dirección de Control Disciplinario Interno y hace parte del presentado el pasado 23 de septiembre de 2013 al señor Alcalde bajo el radicado de orfeo N° 2013412400023494, en el cual se detallaron los antecedentes de la dependencia, y el resumen del diagnóstico realizado en la entidad en los primeros seis meses de esta dirección.

I.I. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Control Disciplinario Interno está fundamentada en el artículo 76 de la ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único). Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los consejos superior y seccionales de la judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. (õ) En todo caso, la segunda instancia será de competencia del Nominador salvo disposición legal en contrario. (õ)+

La acción disciplinaria cumple una doble función: correctiva y preventiva, de acuerdo con el artículo 16 del Código Disciplinario Único. Además, es responsabilidad de esta Dirección *establecer las políticas y planes para un adecuado ejercicio de la función pública dentro del marco preventivo de la función disciplinaria*¹. En cumplimiento de estas disposiciones, en el año 2005, se da inicio al proceso de creación del Observatorio de la Conducta Oficial, entendido como una instancia de la Administración Municipal, que articula, establece alianzas, lidera y apoya el desarrollo científico y tecnológico participativo con el fin de avanzar en la comprensión de la gestión pública. En el año 2008, después de desarrollar un diagnóstico del Observatorio, se genera su redimensionamiento como Observatorio de la Gestión Pública, el cual se constituye en una posibilidad de fortalecer la acción estatal, desde una perspectiva permanente y garantista, asumiendo la concepción del estado social de derecho y democracia basada en el ejercicio de los derechos humanos, en el cual, la responsabilidad, la ética pública (tanto de servidores públicos como de ciudadanos), el compromiso y la coherencia, son impulsados desde las buenas prácticas, el intercambio de experiencias, la investigación y la participación ciudadana, para evitar y prevenir, desde el proceso disciplinario, los factores críticos que se imponen en el quehacer de la gestión pública.

¹ Acuerdo 101 de 2002, artículo 3°, numeral 7°.

I.II METAS PLAN DE DESARROLLO

En el marco del Plan de Desarrollo las metas para el año 2013 para la Dirección de Control Disciplinario fueron las siguientes:

Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Variables	Meta Año 2013
Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Número	V1	V1= Dependencias monitoreadas y evaluadas	2
Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Años	V1	V1= Tiempo promedio de respuesta	3
Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	V1	V1= Servidores públicos capacitados	1,160

I.III ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

Para la vigencia 2013 la Dirección conto con 45 funcionarios, 13 servidores públicos de planta y 32 contratistas, de los cuales 20 participaron en el proceso disciplinario, y 12 apoyaron la gestión del Observatorio de la Gestión Pública Municipal.

PERSONAL	TOTAL	OPERADORES	OBSERVATORIO
PLANTA	13	2	3
CONTRATISTAS	32	5	12
TOTAL	45	7	15

La estructura de la Dirección, por áreas de trabajo, se ha conformado de acuerdo a las etapas del proceso disciplinario y a las funciones transversales de cualquier dependencia de la Administración Central; pero no se encuentran establecidas mediante acto administrativo.

Los grupos de trabajo establecidos fueron: Despacho, Administrativo, Operadores Disciplinarios, Reparto y Valoración de expedientes, Notificaciones y mensajería, Informática y telemática, archivo de gestión y Observatorio de la Gestión Pública Municipal.

I.IV. PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para el año 2013 mediante Decreto No. 411.0.20.0992 del 31 de diciembre de 2012, correspondió a Ochocientos Noventa y Seis Millones Seiscientos Ochenta y Tres Noventa y Siete Pesos (896.683.097) m/cte.

La ejecución presupuestal, con corte al 31 de diciembre de 2013, es de Ochocientos ochocenta y seis millones, novecientos tres mil ochocientos ochenta y siete pesos mcte (\$886.903.887), que equivale al 99% aproximadamente.

**EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
AÑO 2013**

Concepto	Presupuesto	% Ejecución A Diciembre 31 de 2013	Presupuesto
	Asignado		Ejecutado
Funcionamiento	56.577.497	92%	51.907.089
Inversión	840.105.600	99%	834.996.798
Proyecto "Asistencia Técnica en la Acción Disciplinaria en el Municipio de Santiago de Cali", BP 2242102	600.209.600	99%	597.130.298
Proyecto "Investigación de las Prácticas Institucionales y Ciudadanas en la Gestión Pública del Municipio de Santiago de Cali", BP 2242103	239.896.000	99%	237.856.500
Total	896.683.097	99%	886.903.887

II.SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN

II.I PROCESO DISCIPLINARIO

II.I.I. DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

Desde que se asumió la Dirección el 15 de marzo se procedió a realizar un reconocimiento de la dependencia, por lo que se inicio un plan de trabajo para determinar entre otros, el inventario de expedientes y el estado de los mismos, teniendo en cuenta que el Soft control (software de la dependencia) no reporta ese tipo de información ya que no era funcional para los operadores disciplinarios y no existía otra herramienta de seguimiento del proceso que suministrará esta información, por lo que la dependencia no contaba con:

- Un inventario de los expedientes por abogado respecto al estado de los mismos.
- No existía una ubicación física precisa de los expedientes que dificultaba su búsqueda.
- No se contaba con un plan de trabajo por abogado.
- No se contaba con una herramienta de seguimiento a la gestión disciplinaria de cada abogado.
- No existían alertas respecto a los términos procesales de los procesos.
- No se conocían los procesos próximos a prescribir.
- No se contaba con una información estadística correcta y precisa.

Por lo anterior, se le solicito a cada operador que realizará un inventario de sus expedientes, incluyendo los datos básicos del mismo (Número, implicado, dependencia, fecha de los hechos), última actuación y probable finalización del mismo, información que

fue recibida a finales de junio, por lo que a comienzos del mes de julio se acordó un plan de trabajo con base en la información entregada.

No obstante lo anterior, se procedió a realizar una revisión física de todos los expedientes de la Dirección, durante este proceso de diagnóstico se evidenciaron algunos aspectos sobre los cuales se han venido tomando medidas con el fin de encontrar soluciones de fondo, las siguientes observaciones son las más relevantes del diagnóstico realizado:

Expedientes Activos año 2013 /Asignados por Operador Disciplinario

Al recibir la dependencia el 16 de marzo de 2013 contaba con 885 expedientes activos, que estaban siendo tramitados por los abogados de planta y contratistas.

Es importante resaltar que el abogado de planta Héctor Mario Valencia fue promovido a la Dirección Jurídica desde el 8 de marzo de 2013 y la abogada María Fernanda Quintana también de planta fue nombrada en periodo de prueba en la Contraloría desde el 30 de junio de 2013, ambos cargos no fueron cubiertos durante la vigencia, sin embargo la Dirección procedió a revisar los expedientes a su cargo, realizando las actuaciones procesales que por los términos debieron ser atendidas, no obstante actualmente están pendientes de reasignar los 319 expedientes a cargo de los abogados de planta María Fernanda Quintana y Héctor Mario Valencia.

En el momento ya se obtuvieron los resultados de la convocatoria interna para suplir las vacantes, por lo que se espera que antes de finalizar enero se culminen los procedimientos internos que Desarrollo Administrativo debe realizar para su nombramiento.

ABOGADO	TOTAL EXPEDIENTES A MARZO 2013	TOTAL EXPEDIENTES A DICIEMBRE 31
Lucelly Salazar (Planta)	183	134
Diego Fernando Bonilla (Planta)	137	138
María Fernanda Quintana (Cargo vacante)	186	165
Héctor Mario Valencia (Cargo vacante)	125	154
Saúl Muñoz (Contratista)	64	94
Luz Mary Rivas (Contratista)	39	77
		68
Tulia Flor Moreno (Contratista)	41	
Natalia García (Contratista)	51	48
Miguel Ángel Lozano (Contratista)	59	80
Expedientes Activos	885	958

Expedientes pendientes de asignación de abogado (reparto):

La Dirección tiene expedientes pendientes por asignar abogado desde el año 2011, debido a la insuficiencia de operadores disciplinarios, situación que además de afectar a la ciudadanía, perjudica el indicador de disminución del tiempo promedio de respuesta

establecido en el plan de desarrollo, ya que no se ha dado inicio al trámite del proceso disciplinario, mientras que el tiempo de los hechos va transcurriendo.

Al iniciar la administración los expedientes pendientes de reparto de años anteriores era:

~	Año 2011 .	466 expedientes
~	Año 2012 .	<u>259 expedientes</u>
		725 expedientes

Teniendo en cuenta esta situación esta Dirección decidió iniciar un reparto equitativo de expedientes entre los 7 operadores existentes, teniendo en cuenta que algunos abogados son de planta y otros contratistas, y que todos cuentan con un número diferente de expedientes, que se pretendió equilibrar.

Por lo anterior, se dio inicio a la valoración de los expedientes, comenzando con los del año 2011, logrando valorar y entregar al 31 de diciembre, 356 expedientes con conductas más graves, los cuales fueron entregados de manera paulatina y proporcional entre los abogados existentes.

Por otro lado, se entregaron por reparto a los abogados 83 expedientes abiertos durante el año 2013 que igualmente por su conducta requieren una atención inmediata, así las cosas, se hizo un reparto total de **439** expedientes, desde el mes de julio de 2013.

No obstante los expedientes pendientes de asignar al 31 de diciembre por año son los siguientes:

	Año 2011 .	93 expedientes
	Año 2012 .	255 expedientes
	Año 2013 .	<u>972 expedientes</u>
	Total :	1.320 expedientes

Quejas en Preventivas.

Aproximadamente existen 85 quejas disciplinarias recibidas entre los años 2009 y 2012, que se encuentran en espera de respuesta por parte de las dependencias donde laboran los implicados, para decidir la apertura de los expedientes, estas consultas se hicieron debido a alguna inquietud que el abogado valorador tuvo antes de abrir el expediente.

Frente a esta situación la Dirección considero que en adelante no se dejarán quejas en esta situación ~~preventiva~~ para la apertura de los expedientes, y no ocasionar este tipo de resultados que perjudica los tiempos procesales y disminuye la calidad de atención que el ciudadano quejoso requiere, por lo que de tenerse en adelante alguna duda frente a la queja debe abrirse el expediente y generar la consulta correspondiente.

De igual manera y frente a las 85 quejas preventivas existentes, se solicitó la revisión de cada una y la apertura de expedientes a que haya lugar ó auto inhibitorio en caso de no proceder la queja.



Espacio Físico

La gestión de los procesos disciplinarios se realiza bajo condiciones de espacio físico que impiden el pleno cumplimiento de la reserva disciplinaria, los derechos fundamentales como el derecho al debido proceso.

Frente a esta situación la Dirección presentó ante Planeación dentro de los proyectos de inversión para el año 2014, el proyecto de modernización que permitiría acondicionar el área de los operadores disciplinarios, dando cumplimiento al debido proceso y a la reserva que los implicados requieren y brindar unas óptimas condiciones de trabajo para los abogados, proyecto que no fue aprobado.



Programa Soft Control

El programa Soft Control (Software de Control) creado para apoyar el proceso disciplinario, no contaba con un módulo diseñado para el operador disciplinario, y únicamente estaba desarrollado los módulos de valoración de quejas y de numeración de autos, lo que no permitía que el abogado realizará un correcto y adecuado trámite de las etapas procesales, ocasionando demora en los procesos disciplinarios, falta de información de los expedientes, ya que toda la gestión se realizaba de manera manual y bajo el orden que cada abogado le dé a los trámites de los expedientes a su cargo, como resultado de lo anterior la dependencia no contaba con una información estadística clara y correcta de los procesos y expedientes de la dependencia.

Al respecto, se establecieron unas mesas de trabajo con el objetivo de diseñar y entregar funcionalmente el módulo de operador disciplinario, objetivo que se logró alcanzar a finales del año 2013, los cambios y actualizaciones llevados a cabo sobre el software permitieron tener una configuración adaptable que aumenta el potencial funcional de la herramienta multipropósito para la toma de decisiones disciplinarias y al mismo tiempo en un instrumento valioso que realza la imagen corporativa de la Dirección al operar con tecnología de punta para la optimización de los procesos disciplinarios y que finalmente se verá reflejado en un beneficio para el ciudadano que presenta su queja.

En cuatro fases se pudo actualizar el softcontrol desde la radicación de la queja, valoración, notificaciones y proceso disciplinario hasta la terminación del mismo en cualquiera de sus posibles alternativas jurídicas.

Este software entre otros, brinda la siguiente información:

- Quejas radicadas por dependencia
- Expedientes abiertos por dependencia y conducta
- Procesos por abogado
- Estado del proceso
- Alertas de trámites pendientes
- Última actuación
- Proyección de todos los autos posibles en el proceso
- Informes de gestión y estadísticas.

La etapa de implementación y capacitación del softcontrol se espera realizarse durante los meses de enero y febrero del año 2014.

II.II.I GESTIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

Durante el 2013 esta Dirección de Control Disciplinario, ha obtenido los siguientes resultados de su gestión:

Despacho

ACTIVIDAD	INDICADORES	VIGENCIA 2013									
		ABRIL - DICIEMBRE 31									
		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE MBRE	OCT	NOV	DIC	TOTAL FINAL
ACTIVIDADES DE APOYO A LA GESTIÓN											
Recepción telefónica	No. de llamadas recibidas a la Dirección	416	512	483	498	410	281	427	380	405	3.812
Documentos para firma del Director	No. de Expedientes firmados	60	107	78	80	290	161	210	106	143	1.235
	No. de Declaraciones firmadas	42	48	49	58	27	11	36	58	35	364
	No. de Edictos firmados	50	27	33	22	36	20	39	44	42	313
	No. de Constancias firmadas	32	33	37	37	16	6	22	30	19	232
	No. de Resoluciones firmadas	3	2	9	2	5	9	14	19	26	89
	No. de Actas firmadas	9	2	1	4	4	1	1	1	1	24
	No. de Oficios firmados	174	202	155	159	286	135	376	335	176	1.998
No. de otros documentos firmados (Cuentas)	28	26	27	30	27	1	34	35	37	245	
Orientación a usuarios	No. de orientaciones brindadas usuarios internos	99	113	139	130	146	115	160	143	125	1.170
	No. de orientaciones brindadas usuarios externos	34	61	49	42	35	32	45	22	14	334

Fuente: Resumen de gestión Despacho

Autos proyectados

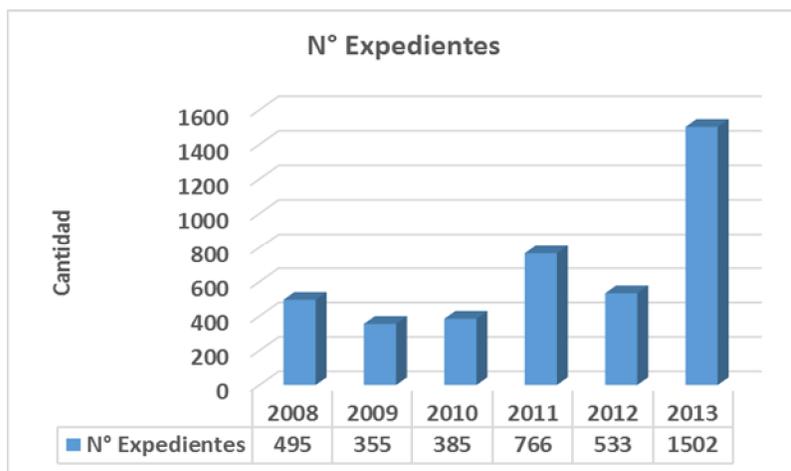
En lo corrido del año 2013, se han proyectado en la Dirección un total de **1.646** autos dentro del proceso disciplinario.

TERMINACION	ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTALES
Indagación Preliminar	24	121	68	10	10	22	13	121	12	47	17	7	472
Apertura de investigación	3	1		3	6	1	2		2			2	20
Pruebas de oficio en etapa distinta a descargos	3	4	1	8	8	5	4	3					36
Autorización de copias o niegan	2	7	15	16	14	5	5	1					65
Glose		3										88	91
Desglose	2									1		1	4
Vinculación sujeto procesal a investigación	3		1		1	1	2	1					9
Traslado a otra entidad -Personería, Procuraduría		1	1		1								3
Incorporación documentos	2	5	8	3	4	23	8	1	16	21	4		95
Asignación expediente	37	6	9	13	1	10		67				53	196
Reasignación de expediente	14	7	1	56	2	2		22	6			1	111
Archivo definitivo	5	54	183	19	21	12	13	9	21	41	18	3	399
Plano o Inhibitorio	4	11	13	1	8	8	10	16	60	5	31	133	300
Prescripción	3	5	27	10	10		6	66	73	3			203
Fallo Sancionatorio						3		3	7	8	12	17	50
Fallo Absolutorio						6	1	1	2	2	2	3	17
Resolviendo Apelación	3						1						4
Acumulación	1	3			2				1			3	10
Variar la Calificación jurídica al Auto que ordena la aplicación del procedimiento verbal y citación	1												1
Resolviendo solicitud revocatoria		1											1
Archivo de Nulidad		1	1										2
Extinción por muerte		1		1	1								3
Aclaración auto		2	1			1		1				1	6
Auto de Trámite		1	1										2
Reconociendo personería a apoderado				1	2	2		1	1				7
Poseción defensor de oficio				1	1	2			1				5
Cambio de proceso ordinario a verbal y Citación a Audiencia				4	1				1			2	8
Citación a Audiencia				3	3	3	2	9	17	10	14		61
Cierre de Investigación				2	1		2	1					6
Pruebas a petición de parte en etapa distinta a descargos					1		1		1	1	2		6
Resolviendo Nulidad						1		1		1			3
Suspensión Provisional a un Servidor Público							1						1
Resolviendo Reposición								1					1
Resuelve procedencia recurso apelación - niega o concede									1	1	1		3
Resuelve Petición competencia de trabajadores oficiales									1	1			2
Designando defensor de oficio										2	2		4
Resuelve el impedimento o recusación										1			1
Resuelve petición de terminación y archivo definitivo										1			1
Declarar Desierto un Recurso										1			1
Pliego de Cargos												1	1
TOTALES	107	234	330	151	98	107	71	325	223	147	105	313	1646

Quejas radicadas

Las quejas radicadas en la Dirección durante el año 2013 ascendió a 1.531, cifra que corresponde a un incremento frente al año inmediatamente anterior de 1.051 procesos es decir un 219% , este aumento es debido al reporte de la Dirección Jurídica de 811 tutelas generadas por la no contestación de derechos de petición por las dependencias desde el mes de abril del año 2013.

Expedientes Abiertos



Los expedientes abiertos en el año 2013 ascienden a **1.502**, cifra que difiere de las quejas radicadas, ya que existen quejas que quedaron pendientes de valorar a finales del año 2012, y que pasaron a esta vigencia.

Fuente: Software Softcontrol

Expedientes abiertos Clasificados por dependencia y por presunta conducta

CONDUCTA	TRANSITO	HACIENDA	SALUD	GOBIERNO	BIENESTAR SOCIAL	VALORIZACION	DAGMA	TESORERIA	JURIDICA	CULTURA	DEPORTE	PLANEACION	DESARROLLO ADTIVO	EDUCACION	SECRETARIA GENERAL	VIVIENDA	OTRAS	TOTALES
Abandono del cargo			1															1
Violación Normas de contratación	1	1	1		2		2		1	1	3	1		7			1	21
Detrimiento patrimonio económico														3			1	4
Falta de vigilancia y salvaguardia y/o uso indebido de bienes de municipio	1					2												3
Negligencia en la custodia de documentos y/o utilización indebida de la misma														2				2
Incumplimiento de orden superior	1					1								2				4
Abuso o ejercicio indebido del cargo	70			9	3							1		5				88
Negligencia en la formulación, coordinación o ejecución de planes programas y presupuestos		1																1
Irrespeto, Maltrato a la comunidad	39	2	5	9								1		29				85
Desempeñar de forma inepta sus funciones	53	1		27	7	1						1		15			3	108
Solicitar o recibir dádivas para realizar gestión propia de su cargo	8		1	1										1		1		12
Omitir, negar, retardar, entorpecer el despacho de asuntos a su cargo o prestación del servicio	26	2	5	17	13			1	1		1	5	3	19	1	2	3	99
Omitir y retardar o no suministrar respuesta oportuna a las peticiones	71	209	14	29	47	30	7	1	1		3	42	31	282	3	21		791
Incumplir cualquier decisión judicial, administrativa, convencional, policia o disciplinaria	8	1	2	3										3		1		18
Extralimitación de funciones	36		2	17	3								1	10				69
Falsedad en Documento Público	3	1	1	2								1		1				9
Inasistencia Esporádica a Laborar	23		5	3	1	2					1			19				54
Abuso sexual con menor de 14 años														7				7
Por determinar	31	11	1	24	15	1				4	2	9	6	21		1		126
TOTALES	371	229	38	141	91	37	9	2	3	5	10	61	41	426	4	26	8	1502

Fuente: Aplicativo Softcontrol

En el cuadro anterior se observa que las Secretarías de Tránsito y Transporte y Educación continúan siendo las dependencias que presentan mayor número de expedientes abiertos.

También, se puede analizar que en esta vigencia las presuntas conductas que mayormente generan quejas disciplinarias son:

CONDUCTA	TOTALES
Abuso o ejercicio indebido del cargo	88
Irrespeto, Maltrato a la comunidad	85
Desempeñar de forma ineficiente sus funciones	108
Omitir, negar, retardar, entorpecer el despacho de asuntos a su cargo o prestación del servicio	99
Omitir y retardar o no suministrar respuesta oportuna a las peticiones	791

Procesos disciplinarios terminados

Durante el año 2013 se adelantaron **343** audiencias a cargo del Director bajo la modalidad del procedimiento verbal.

De igual manera a la fecha durante el año 2013 se han terminado **1.146** procesos, es decir un 278% más sobre el total de los procesos terminados durante el año 2012, que ascendieron a 303 procesos, de los cuales 153 fueron archivos definitivos y 6 prescripciones.

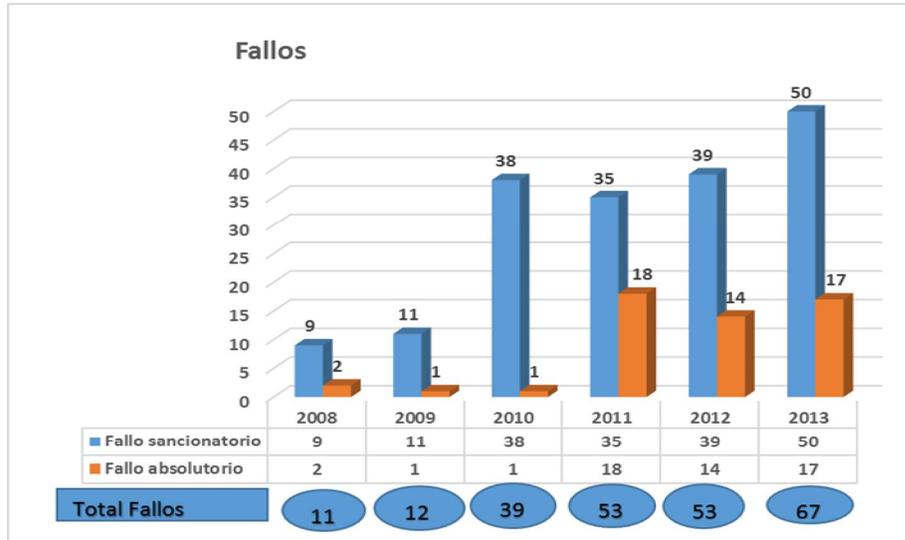
Durante esta administración como ya se indicó se ha adelantado un plan de trabajo que permitió hacer un inventario de los expedientes de la Dirección y un diagnóstico que conllevo a determinar la existencia de **203** procesos que por la fecha de los hechos (año 2008 y anteriores), no es posible dar continuidad al proceso disciplinario, por lo que se realizó un igual número de prescripciones, cifra que supera las prescripciones de toda una administración como es el caso de la administración 2008 -2011 donde se realizaron 22 prescripciones.

Cabe anotar que esta administración asumió esta problemática y tomo la decisión de realizar las correspondientes prescripciones de una manera responsable, asumiendo las consecuencias que esta decisión ocasionó frente al indicador de tiempo promedio del proceso disciplinario, con el cual se mide la gestión de esta Dirección frente al plan de desarrollo, el cual en algún momento del año 2013 llegó a estar en 5 años, siendo la meta para el año 2013 de 3 años.

De igual manera derivado de ese plan de trabajo de inventario y valoración, se conformaron equipos de trabajo al interior de la dependencia que reorganizaron y

dinamizaron jurídicamente el proceso disciplinario para aumentar la productividad en la búsqueda de eficiencia y eficacia, permitiendo bajo un criterio jurídico la finalización de procesos disciplinarios.

Fallos



Durante el año 2013 se profirieron **67** fallos, de los cuales 50 fueron sancionatorios, entre los que se destituyeron **4** servidores públicos por faltas gravísimas, los fallos realizados por mes son los siguientes:

FALLO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTALES
Sancionatorio	0	0	0	0	0	3	0	3	7	8	12	17	50
Absolutorio	0	0	0	0	0	6	1	1	2	2	2	3	17
TOTALES	0	0	0	0	0	9	1	4	9	10	14	20	67

Con este resultado se incrementó en un 26% el resultado obtenido durante el año 2012 que ascendió a 53 fallos, los fallos proyectados por los abogados durante el año 2013, teniendo en cuenta que por ley el único operador disciplinario que puede fallar es el Director, fue el siguiente:

Operador Disciplinario	Total Fallos
Diego Fernando Bonilla (Planta)	8
Maria Fernanda Quintana (Planta laboró hasta el mes de junio de 2013)	1
Carlos Alberto Martinez Noguera	5
Lucelly Salazar (Planta)	15
Luz Mary Rivas	3
Miguel Angel Lozano *	16
Saul Muñoz *	15
Tulia Flor Moreno	4
Total Fallos	67

*Contratistas que se renovaran contratos para el año 2014.

Indicadores Plan de Desarrollo.

El siguiente cuadro muestra la ejecución con corte a diciembre del año 2013 con cada indicador estratégico de la Dirección dentro de las metas establecidas en el marco del Plan de Desarrollo 2012 . 2015.

Indicador	Unidad de medida	Variables	Meta	Ejecución a diciembre 31	% de Ejecución
			Año 2013		
Dependencias monitoreadas y evaluadas en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública	Número	V1= Dependencias monitoreadas y evaluadas	2	2	100%
Disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios para garantía de los términos procesales	Años	V1= Tiempo promedio de respuesta	3	2,83	100%
Componente preventivo de la acción disciplinaria aplicado a servidores públicos	Número	V1= Servidores públicos capacitados	1,160	1.160	100%

INDICADOR DISMINUCION DEL TIEMPO PROMEDIO DE RESPUESTA EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en especial en cuanto al indicador de Disminución en el tiempo promedio de respuesta con el cual se recibió la Dirección en el mes de marzo de **4.2** años, se solicitó a los operadores disciplinarios de la Dirección realizar un diagnóstico de todos los expedientes a su cargo, determinando fundamentalmente cuales estaban posiblemente para finalización durante el año 2013 (archivo definitivo, prescripción, otros) y cuales para fallo (ordinario y verbal).

Por lo anterior y con base en la información entregada por los operadores disciplinarios se establecieron unos planes de trabajo que permitieran alcanzar las metas propuestas para la disminución del tiempo promedio de respuesta en los procesos disciplinarios con cada uno de los abogados, proyectando un total de 67 fallos y 1.146 terminaciones para el año 2013, con lo que logro disminuir el tiempo promedio de respuesta.

INDICADOR COMPONENTE PREVENTIVO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA:

Durante el primer semestre la prioridad fue diagnosticar y organizar el proceso disciplinario, por lo que para el segundo semestre se enfatizó en las capacitaciones a los servidores públicos de acuerdo a la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario), Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y demás disposiciones especiales acorde con la misión de cada dependencia, logrando capacitar a 1.160 servidores públicos.

INDICADOR DEPENDENCIAS MONITOREADAS Y EVALUADAS EN EL IMPACTO DE LA CONDUCTA DISCIPLINABLE DE LOS SERVIDORES EN LA GESTIÓN PÚBLICA

A través del Observatorio de la Gestión Pública Municipal se adelantó un proyecto de investigación acerca de la construcción de indicadores de transparencia el cual será descrito en el siguiente punto donde se relaciona la gestión del Observatorio.

II.III GESTIÓN DEL OBSERVATORIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

II.III.I PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN



Esta administración busca consolidar el Observatorio de la Gestión Pública en la estructura administrativa municipal, ya que considera de importancia el procesar la información y experiencia que el municipio de Santiago de Cali cuenta en la labor administrativa y en temas de ciudad, generando productos documentales que analicen la información institucional con la que cuenta el Municipio y sean insumo para la comprensión de las dinámicas propias de la ciudad.

Por lo anterior a partir del 1 de abril de 2013 se formularon y realizaron tres proyectos de investigación sobre la conducta y condiciones organizativas que afectan el deber de los servidores públicos y la calidad en la gestión pública, las memorias institucionales de estos proyectos fueron agrupados en una publicación para el conocimiento interno de la administración, los proyectos desarrollados fueron:

Proyecto Construcción de Indicadores de Transparencia

Este proyecto responde a la meta, consignada en el Plan de Desarrollo 2012 - 2015, en el programa de Lucha contra la Corrupción, orientada al monitoreo y evaluación de las dependencias en el impacto de la conducta disciplinable de los servidores en la gestión pública, llevando a cabo dicho proceso en cinco (5) dependencias de la Administración Central Municipal a saber: Secretaría de Educación, Secretaría de Tránsito y Transporte Municipal, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Hacienda y la Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente (DAGMA).

A comienzos del año 2013 se evaluó la pertinencia de darle continuidad a un proyecto ejecutado en el año 2012 respecto a un sistema de batería de indicadores, en el cual se buscó la identificación y definición de indicadores para la gestión pública estableciendo 235 indicadores para la Secretaría de Educación Municipal y 162 indicadores la Secretaría de Tránsito y Transporte, se consultó y determinó que la magnitud dificultaba garantizar la unicidad en la información y, centrándose en la misión de la dependencia y en el compromiso establecido con la meta del Plan de Desarrollo Municipal, se toma en consideración el factor de la Transparencia tenido en cuenta en el diseño como uno de los aspectos claves de la política pública y que permite hacer la interrelación entre el plan municipal, las responsabilidades misionales de la Dirección y los objetivos del Observatorio de la Gestión Pública.

Con el objetivo de establecer canales de comunicación con las diferentes entidades nacionales que trabajan la misma temática y en aras de lograr la asesoría en la aplicación del índice de Transparencia a entidades públicas, se programaron y realizaron las siguientes reuniones, en el mes de agosto del año 2013, en la ciudad de Bogotá:

Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República:

Se adelanta reunión en el Observatorio de Anticorrupción e integridad dirigida por el doctor Iván Casas adscrita a esta Secretaría, esta dependencia actualmente adelanta una articulación con otros observatorios a nivel nacional sirviendo de enlace, unificando esfuerzos, permitiendo de esta manera lograr lo establecido en la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y el Plan de Desarrollo 2010 . 2014 de la Presidencia de la República respecto al Programa de Buen Gobierno.

Teniendo en cuenta lo anterior, se conocieron algunos indicadores que el observatorio aplica a nivel de sanción por tipo, es decir, penal, disciplinario, fiscal y contractual y posteriormente por clasificación de delitos, de igual manera se aporta información respecto al IGA (Índice de Gobierno Abierto) e IRF (Índice de Desempeño Fiscal), esta información constituye un aporte importante para el diseño metodológico del proyecto, de igual manera se establece contacto con la Procuraduría General de la Nación.

Procuraduría General de la Nación:

Se adelantó reunión con base al IGA(Índice de Gobierno Abierto) con los doctores Carlos Augusto Mesa Díaz Procurador Delegado para la Descentralización y las entidades territoriales y José Ignacio Morales, Asesor de la Procuraduría, en ella se expuso:

- El Índice de Gobierno Abierto como un indicador compuesto, ya que reúne en un solo número el nivel de cumplimiento normativo de la

gestión y remisión de información cualitativa y cuantitativa de los municipios y departamentos del país.

- La calificación del municipio de Santiago de Cali frente a este indicador, siendo superior al nivel de promedio nacional, pero no alcanzando el rango superior, lo que evidencia que no se destaca en el cumplimiento normativo.

Por estas razones, se determinó la necesidad de que el municipio de Santiago de Cali, cree un portal de transparencia económica para la rendición de cuentas, permitiendo la participación ciudadana, fortaleciendo de esta manera la visibilidad como criterio fundamental para la transparencia, decisión que debido a su relevancia, ya que seríamos la tercer ciudad en el país y la primera de las grandes capitales en implementar este portal, consideramos que tal determinación debe ser tomada exclusivamente por el Alcalde.

Corporación Transparencia por Colombia:

Entidad adscrita a la ONG Transparencia Internacional, en reunión con la doctora Marcela Restrepo Directora de Área de Sector Público, se expone la posibilidad de crear un convenio interadministrativo que permita la adopción e implementación en el municipio de Santiago de Cali, de las herramientas de indicadores formulados por esta dependencia, basados en la Institucionalidad, Control y Sanción y Visibilidad, en los escenarios del sector privado, comunidad, y sector público, en este último pretendiendo elevar el nivel de transparencia de las entidades del estado, este planteamiento fue bien recibido, quedando como objeto de análisis por los directivos, ya que no tenían contemplado este tipo de acompañamientos a nivel municipal.

No obstante lo anterior, se contempló una segunda posibilidad, que consiste en la aplicación directa de esta dependencia de los indicadores de transparencia formulados, convenio que estaría contemplado para el año 2014 por un valor cercano a los \$170.000.000.

Es así como con los resultados del año 2012 y el análisis de pertinencia, se consideró una herramienta eficiente y objetiva la propuesta por la Corporación Transparencia por Colombia para el cálculo del Índice de Transparencia+ (IT), la cual como se menciono anteriormente establece un grupo de indicadores que conforman, entre varios componentes, uno conocido como Factor de Control y Sanción+, el cual, con la anuencia de dicha organización, es tomado como punto de partida y a la vez base, para el análisis propuesto en el proyecto, procurando cumplir con los lineamientos del gobierno nacional, en relación con la adopción de herramientas que permitan la identificación de conductas y prácticas disciplinables, para su respectivo control.

El documento final presenta las memorias y resultados del análisis realizado, con base en la información obtenida en el desarrollo de la línea base de indicadores y la evaluación de la gestión, el desarrollo teórico y evaluativo del informe se hace ligado a los parámetros establecidos por el Factor de Control y Sanción de la metodología para el cálculo del Índice de Transparencia (IT), desarrollada por la Corporación Transparencia por Colombia, y se trabaja bajo la concepción de Gestión pública orientada a Resultados.

Proyecto aplicación del Sondeo de Satisfacción en puesto de trabajo

Este proyecto de investigación ejecutado en el año 2013 pretendió mediante la aplicación de un instrumento en dos dependencias de la administración central municipal, aportar en el reconocimiento de la satisfacción en puesto de trabajo de funcionarios públicos y contratistas, para identificar factores motivacionales que puedan contribuir en el mejoramiento del servicio; en el bienestar de los empleados y, en la disminución de comportamientos que constituyan conductas sancionables.

Es importante reconocer que la medición de la satisfacción en puesto de trabajo, de los funcionarios y contratistas de las dependencias de la Administración Central Municipal, permite examinar algunos elementos del clima laboral y, aquellos factores del ambiente de trabajo percibidos por los empleados y que definen la naturaleza del ambiente del trabajo, el cual influye en la satisfacción o insatisfacción y por tanto en la productividad, siendo el talento humano el factor más importante y fundamental, pues en este recae en gran medida el logro de los objetivos, la capacidad de desarrollo y efectividad de las dependencias y de la entidad en general.

Para esta vigencia el sondeo fue aplicado a 151 funcionarios del Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente . DAGMA y 573 funcionarios del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, los resultados fueron socializados en primera instancia con los Directivos de dichas dependencias y se presentan en un documento final para conocimiento de la administración.

El valor de este trabajo, no se encuentra únicamente en el ejercicio que implica la realización de una investigación cuantitativa en la institucionalidad pública de Santiago de Cali, sino también en la posibilidad del desarrollo de una relación fluida y significativa con la academia, puesto que en el proceso de análisis de los resultados del proyecto, se contó con la participación del equipo de trabajo de la *Especialización en Gestión Humana con énfasis en Clima Organizacional* de la Universidad Libre de Colombia Seccional Cali.

Proyecto Análisis del Impuesto Predial Unificado

En Santiago de Cali, como en la mayoría de ciudades, el Impuesto Predial Unificado es una de las partidas más representativas no sólo porque es uno de los impuestos más antiguos, sino por la importancia de su recaudo, ya que el ente territorial es el único facultado para gravar la propiedad inmueble.

Por ser una de las partidas en impuestos de mayor recaudo a nivel municipal se requiere para el funcionamiento de la administración central y los organismos de control, además del cumplimiento oportuno de las obligaciones de endeudamiento adquiridas, y la inversión en los programas que materializan las metas del Plan de Desarrollo municipal para este cuatrienio 2012-2015 %CaliDA: una ciudad para todos+.

Por otro lado, es necesario resaltar el impacto a nivel social del Impuesto Predial Unificado ya que alcanza a toda la comunidad caleña, sea o no contribuyente del mismo, al contribuyente (propietario o poseedor del inmueble) como responsable del pago del tributo, y a toda la ciudadanía como beneficiaria de la administración de dichos recursos.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, desde el Observatorio de la Gestión Pública Municipal se encontró la necesidad de dar una mirada al Impuesto Predial Unificado (IPU), necesidad que se justifica aún más conociendo el compromiso de esta administración en generar bajo el principio de transparencia, aportes valiosos que constituyan herramientas para dar a conocer el municipio a sus funcionarios, procurando de esta manera construir lazos de confianza y sentido de pertenencia hacia su ciudad, sentimientos que se verán reflejados en una cultura tributaria positiva y por ende en un aumento de los recursos propios del municipio, lo que permitirá a la municipalidad satisfacer las necesidades de la comunidad al invertir en el desarrollo social y administrativo que se requiere, alcanzando los fines del ente territorial y finalmente del estado.

Se pretendió entonces mediante este análisis entender y dar a conocer la dinámica del IPU desde varios puntos de vista, para lo que se adelantó una recopilación informativa de conceptos, normatividad, entre otros, y la aplicación de dos encuestas una para 280 funcionarios del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal y otra para 361 ciudadanos, que permitieron bajo un estudio estadístico, práctico y responsable, presentar una aproximación de la incidencia e importancia del Impuesto Predial Unificado en el municipio de Santiago de Cali.

Cordialmente

Carlos Alberto Martínez Noguera
Director de Control Disciplinario Interno.